Supplemento ordinario alla “ Gazzetta Ufficiale „ n. 273 dell’8 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Martedì, 8 novembre 1960** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 846-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1262.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici del laminato trasparente di viscosa (cellofan).

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
28 agosto 1960, n. 1262.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici del laminato trasparente di viscosa (cellofan).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 novembre 1958, e relative tabelle, per gli addetti all'industria del laminato trasparente di viscosa (cellofan), stipulato tra l'Associazione Nazionale fra i Produttori di Cellofan, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Organizzazione Sindacale fra i Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale fra i Produttori di Cellofan, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Viste le norme per le lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, e relativo accordo integrativo; le norme per il premio di produzione; allegate al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 novembre 1958, relativo agli addetti alla industria del laminato trasparente di viscosa (cellofan), sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, delle norme indicate nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici del laminato trasparente di viscosa (cellofan).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 24 *ottobre* 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 143. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 10 NOVEMBRE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL LAMINATO TRASPARENTE DI VISCOSA (CELLOFAN)

Addì, 10 novembre 1958 *in Roma*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I PRODUTTORI DI CELLOFAN rappresentata, per delega del Presidente, dal Segretario Avv. *Giovanni Mascini,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco* e del Dott. *Torquato Bardoscia;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali sigg. *Egidio Roncaglione,* e *Silvano Verzelli,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Alfano, Bagnoli, Cabrini, Corengia, Gatti, Gerlo,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) rappresentata dai Segretari On. *Vittorio Foa* e On. *Luciano Romagnoli,* assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba,*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA I LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (Federchimici) rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio,* dai *Segretari Nazionali* Sigg. *Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Nitti, Pireddu, Zambarbieri, Fusi, Fumagalli, Vismara, Bulgarini, Consadori,* con l'assistenza della CONEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI in persona del Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo,* assistito dal Comm. *Ettore Azais;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.) rappresentata dalla Segreteria Nazionale composta dai Sigg. *Lino Ravecca, Ernesto Cornelli, Giulio Polotti, Domenico Tardioli, Leo Biggi,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Elviro Ballardini, Carlo Bottoni, Egidio Viroli, Dante Guagnetti, Luigi Colombo e Abbondio Molteni.*

Addì, 10 novembre 1958 *in Roma,*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I PRODUTTORI DI CELLOFAN rappresentata, per delega del Presidente, dal Segretario Avv. *Giovanni Mascini,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco* e del Dott. *Torquato Bardoscia;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI, rappresentata dal Segretario Sig. *Francesco Parrello* e dai Sigg. *Orlando Orlandini* e *Benedetto Novella,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), nella persona del Sig. *Verledo Guidi,* capo dell'Ufficio Sindacale,
si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per i dipendenti delle Aziende associate alla anzidetta Associazione Nazionale fra i Produttori di Cellofan.

PARTE I.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla rispettiva legge.

Art. 2.

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1° libretto di lavoro;

2° tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3° carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non ante-

riore ai tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio. Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

OPERAI SPECIALIZZATI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

pressatori (manovre inerenti alla bagnatura e pressatura, regolazione tempi e temperature ed annotazioni relative);

addetti alla preparazione soda (manovre, tempi e temperature, preparazione e correzione miscele e annotazioni relative);

addetti alla condotta dei solfuratori (manovre - regolazione tempi e temperature - prelievo campioni e annotazioni relative);

addetti alla condotta dei mescolatori viscosa (manovre - regolazione tempi e temperature - prelievo campioni - prove viscosità e annotazioni relative;

addetti alla condotta della filtrazione (manovre - prelievo campioni - regolazioni tempi e temperature e annotazioni relative);

analisti addetti alla preparazione e regolazione bagni aventi la responsabilità della condotta e il controllo delle operazioni dei bagni stessi;

tintori aventi la responsabilità della condotta delle operazioni, ecc., ecc.;

sempreché l'importanza delle mansioni risponda ai criteri previsti dalla definizione.

Reparto cernita:

tagliatori e fustellatori finiti (aventi la responsabilità della miglior utilizzazione del prodotto nel ricavare i formati);

bobinatori finiti che eseguano l'affilatura dei coltelli, ecc. ecc.

Reparto stamperia:

compositori stereotipisti;

macchinisti di macchine piane e a roto che eseguono con piena responsabilità il lavoro a più di un colore contemporaneamente, ecc. ecc.

Magazzino materiali e scorte:

addetti al collaudo e classificazione materiali e annotazioni relative, ecc. ecc.

Ausiliari:

carpentieri in legno e in ferro con adeguata conoscenza del disegno; tornitori di precisione; attrezzisti finiti; meccanici in genere provetti; tracciatori a mano; fucinatori non a stampo finiti; saldatori elettrici od autogeni capaci di saldare sia alluminio e sue leghe sia acciai inossidabili, piombisti, costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali — anche in lastra sottile — o di piombature omogenee; montatori di macchine o apparecchi cui si richieda adeguata conoscenza del disegno; montatori di macchine od apparecchi che richiedano l'equilibrazione di parti rotanti; elettricisti, quadristi, avvolgitori, bobinatori addetti a mansioni che richiedano provata capacità ed esperienza; fuochisti abilitati alla condotta di importanti impianti di generatori di vapore; tubisti addetti a sagomatura di tubi di acciaio comune, di diametro da 100 mm. in più, con corrugamento della superficie ed anche di tubi di metalli speciali di qualsiasi dimensione; costruttori modellatori — secondo il disegno — di apparecchi in legno; ebanisti-mobilieri, falegnami finiti; muratori esecutori di murature refrattarie od antiacide o di murature a vista; turbinisti a vapore; motoristi, macchinisti patentati di locomotive; ecc.

OPERAI QUALIFICATI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

Reparto filatura:

addetti alla conduzione delle macchine continue da carta trasparente di viscosa;

tagliatori e fustellatori;

bobinatori;

macchinisti di macchina piana e roto che eseguano lavori ad un solo colore, ecc. ecc.

Magazzino prodotti finiti:

addetti al peso e spedizione dei materiali vari;

addetti alla classificazione dei materiali ed annotazioni relative, ecc. ecc.

Ausiliari:

tornitori, fresatori, piallatori, molatori e arrotini, aggiustatori meccanici, fabbri, carpentieri in ferro, fucinatori a stampo, saldatori comuni a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico, ramai, calderai, conduttori di carrelli elettrici, carropontisti, piombisti comuni, lattonieri, stagnini, carpentieri in legno, falegnami comuni, elettricisti comuni, fuochisti patentati di generatori di vapore, macchinisti di motrici a vapore, tubisti comuni, muratori comuni, scalpellini, cementisti, ferraioli, sellai, verniciatori, isolantisti comuni, ecc. ecc.

OPERAI COMUNI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

addetti al carico baratti e trasporti (scarico stufe e carico carrelli - prelievo marmitte dalle stufe - trasporto dai carrelli ai baratti o alle tramoggie - carico dei baratti - ritorno carrelli e marmitte vuote);

addetti alla pulizia dei serbatoi;

addetti alla preparazione e lavaggio filtri e tele;

addetti alla preparazione delle partite di cellulosa e addetti allo scarico dell'alcali cellulosa dalle presse nei disintegratori, ecc. ecc.

Magazzino prodotti finiti:

addetti ai lavori vari di magazzino quali: preparazione casse; reggiatura, inchiodatura, etichettatura, casse;

addetti alla sistemazione dei materiali e lavori vari di magazzino;

aiutanti alle macchine a stampa rotativa, ecc. ecc.

Ausiliari:

bilanceristi, tranciatori, punzonatori, trapanisti per lavori semplici, battimazza di fucina, scaldachiodi, tienichiodi, tienileva, ribaditori, aggraffatori, saldatori a punto, stuccatori, addetti alla lubrificazione di macchine e di motori, tassellatori, imballatori e incassatori semplici, imbragatori, aiutanti di operai specializzati e qualificati, ecc.

MANOVALI:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia ed analoghi lavori di fatica anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Non occorre esemplificazione.

Donne di 1ª Categoria:

sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessività che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

mettifogli di stamperia;

addette al laboratorio chimico in qualità di esecutrici di analisi semplici - preparatrici di soluzioni titolate per analisi, ecc. ecc.

Donne di 2ª Categoria:

sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

addette alla cernita, rismatura e impaccatura fogli;

scartinatrici;

confezionatrici sacchetti e buste;

puntatrici;

addette al laboratorio chimico in qualità di aiutanti analiste e prelievo campioni, ecc. ecc.

Donne di 3ª Categoria:

sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni.

Chiarimenti a verbale alle esemplificazioni dell'art. 4.

Le parti stipulanti, mentre confermano il carattere puramente esemplificativo delle qualifiche indicate, si danno reciprocamente atto di non avere inteso, attraverso la relativa elencazione, modificare i criteri informatori delle definizioni di specializzato, qualificato, comune, ecc., contenute nel presente contratto, definizioni le quali si intendono operanti ai fine del conseguente incasellamento aziendale delle qualifiche non esemplificate, fermo restando quanto stabilito al punto n. 1 delle « note esplicative » al contratto stesso.

Nota. — Per la assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio si terrà debito conto dell'eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

GRUPPO *A*. — Vi appartengono: autisti meccanici con patente di terzo grado e con mansioni relative, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di specializzazione.

GRUPPO *B*. — Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardie notturne e diurne, addetti permanentemente ai servizi antincendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

GRUPPO *C*. — Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa e custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

GRUPPO *D*. — Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tenere conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio, o permesso, abbia durata fino a due giorni.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempreché non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, onde migliorare od aumentare il loro rendimento.

La regolamentazione e le facilitazioni per i lavoratori che frequentano i corsi professionali, saranno determinate da apposito accordo integrativo, tenendo conto della organizzazione dei corsi professionali nelle aziende e dell'esistenza di scuole professionali locali.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

Le aziende, fermi restando gli obblighi di legge, forniranno in uso a tutti i lavoratori dopo la loro conferma in servizio un abito da lavoro, che verrà rinnovato di anno in anno gratuitamente.

Onde consentire la normale tenuta dell'abito da lavoro, ad ogni lavoratore deve essere distribuito, *una tantum*, un altro abito da lavoro da usarsi come ricambio, il quale deve essere consegnato due mesi dopo la distribuzione del primo abito da lavoro. Anche per i nuovi assunti l'abito da lavoro di ricambio deve essere consegnato due mesi dopo la distribuzione del primo.

La pulizia, riparazioni, ecc. dell'abito da lavoro sono a carico dei lavoratori.

Per gli uomini l'abito da lavoro di cui sopra consiste in una tuta, in uno o due pezzi, oppure in un camice per gli addetti ai laboratori chimici.

Per le donne, l'abito da lavoro consiste in un taglio di tela per grembiule (uno all'anno senza il taglio di ricambio).

Le tute, i camici e i tagli per grembiule saranno normalmente di cotone, canapa o misti, ad eccezione delle tute in dotazione agli operai addetti alla produzione con procedimenti viscosa dei seguenti reparti o mansioni:

filatura - parte umida;

addetti all'impianto di produzione dell'acido solforico;

preparazione bagni di filatura raion e fiocco;

addetti agli impianti di produzione dell'ipoclorito;

personale ausiliario normalmente addetto ai reparti sopracitati; per i quali la tuta deve essere di lana.

Nell'interno dello stabilimento i lavoratori sono tenuti ad indossare l'abito da lavoro in normali condizioni di decoro e di pulizia.

Gli abiti da lavoro devono essere riconsegnati alla azienda in caso di rescissione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui le aziende abbiano già provveduto a fornire l'abito da lavoro per l'anno in corso ai lavoratori di cui sopra, non hanno l'obbligo della concessione della prima fornitura, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale

Allo scopo di rendere efficace ed operante, nell'ambito aziendale, la regolamentazione dell'abito da lavoro, la Direzione dell'azienda e la Commissione interna stabiliranno, al fine di evitare abusi, le opportune cautele ed i relativi controlli.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti in mancanza di una opportuna disposizione generale, s'incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda ed esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 per il lavoro straordinario.

Art. 11.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei quattro gruppi (A., B., C., D.) specificati nell'art. 4.

Le prime otto ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale, la 9ª e la 10ª ora sono retribuite con la paga oraria ridotta del 50 per cento.

Per i guardiani notturni (Gruppo *B*), fermo quanto al precedente comma in considerazione della particolare caratteristica del loro lavoro prestato esclusivamente di notte, viene riconosciuta una maggiore paga di lire 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

Il lavoro prestato oltre la 10ª ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario di cui all'art. 18.

L'indennità di contingenza per gli operai regolati dal presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore o quel maggior orario previsto dal primo comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sottoindicate l'azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1° Lavoratori addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività e mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorra il riposo settimanale a turno, cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabella integrativa I, II e III approvata con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda.

mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

2° Lavoratori addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime di prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche, per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricati dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni.*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali.*

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti nelle suddette esclusioni, semprechè si addivenga ad accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 16.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge. In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1° è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2° è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

3° è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4° è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore consecutive comprendente l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5° è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6° è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui l'azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonchè a concedere ai minori ed alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore alle 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale ai sensi dell'art. 15;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite:

c) le quattordici seguenti festività:

1° Capo d'Anno;
2° Epifania (6 gennaio);
3° S. Giuseppe (19 marzo);
4° Ascensione;
5° Corpus Domini;
6° Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
7° Assunzione; (15 agosto);
8° Ognissanti (1° novembre);
9° Immacolata Concezione (8 dicembre);
10° S. Natale (25 dicembre);
11° S. Stefano (26 dicembre);
12° il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
13° il giorno di Pasqua;
14° il lunedì di Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività, oltre le 14 sopra elencate od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito, sotto la osservanza delle norme di cui all'articolo 15 sul riposo domenicale e settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'articolo 22 della presente regolamentazione.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 14 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale e infrasettimanale previsti dall'articolo 17 della presente regolamentazione, salvo la festività del Santo Patrono.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del quarto giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito, per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto e autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1° lavoro straordinario diurno (feriale) per	
la 1ª ora .	25 %
ore successive .	35 %
2° lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi .	50 %
3° lavoro notturno non compreso in turni avvicendati .	30 %
4° lavoro effettuato in turni avvicendati -	
turni diurni	4 %
turni notturni .	25 %
5° lavoro straordinario festivo .	70 %
6° lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
1ª ora .	60 %
ore successive . .	75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 per cento.

La percentuale di cui al punto 2° non compete per il lavoro prestato nella ricorrenza del S. Patrono.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

° Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratori è riportata nelle allegate tabelle, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8 per cento superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 per cento sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Art. 22.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività è regolato come segue:

1) per i giorni festivi di cui al punto *b*) dell'art. 17:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte otto ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

b) qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta in aggiunta alla retribuzione di cui al punto *a*), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo;

2) per le festività infrasettimanali, salvo quella del Santo Patrono:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

b) in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo;

3) per la festività del Santo Patrono:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

b) in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), la intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per le ore lavorate come in giorno feriale;

4) festività della Pasqua:

per quanto concerne la ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività in via eccezionale, si conviene di corrispondere in coincidenza con essa l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata ad otto ore.

Il trattamento stabilito ai comma 1) e 2) verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Allorchè due festività coincidano o insieme coincidano con la domenica, tale trattamento sarà praticato per ciascuna festività.

La festività del Santo Patrono, nel caso delle suddette coincidenze, sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi mediante accordo fra le parti.

Per la sospensione del lavoro coperta da integrazione o per le sospensioni di lavoro di altra natura (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.), si richiamano le disposizioni vigenti in materia.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori alle otto ore giornaliere, la gratifica sarà ragguagliata a 25 giornate della retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso la azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 24.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il quindicesimo od il ventiduesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto *una tantum* un premio ragguagliato nel primo caso a 125, nel secondo a 125 e nel terzo caso a 150 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente ed alla seguente norma transitoria assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Nel caso in cui il lavoratore venga licenziato non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del nono o del quattordicesimo o del ventunesimo anno di anzianità, l'importo del premio di anzianità che gli sarebbe spettato al compimento del decimo, o del quindicesimo o del ventiduesimo anno sarà versato dalla azienda alle istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua di Malattia. Tuttavia, se la cessazione del servizio è causata dal decesso del lavoratore, oppure ha luogo quando questi ha già acquisito il diritto alla pensione legale di vecchiaia, il premio di cui al precedente comma sarà versato al lavoratore stesso o ai suoi aventi diritto.

Norma transitoria all'art. 24.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il quindicesimo anno di anzianità ma non il ventesimo, verrà corrisposto sotto la stessa data il secondo premio di anzianità in ore 125 di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del contratto stesso.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il ventesimo anno di anzianità ed abbia già fruito del premio di anzianità di 250 ore, verrà corrisposta *una tantum* al ventiduesimo anno di anzianità una somma pari a 25 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il ventiduesimo anno di anzianità ed abbia già fruito del premio di anzianità di 250 ore, verrà corrisposta *una tantum* sotto la stessa data una somma pari a 25 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del contratto.

Art. 25.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato al presente contratto, di cui è parte integrante.

Art. 26.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'Azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 per cento della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 27.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 28.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 e fino ai 22 anni compiuti;

giorni 18 (pari a 144 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 22 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Ai lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario per il numero di giorni stabilito per le varie anzianità previste nel presente articolo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadono in tal periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma settimo. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie dell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un

anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 31.

A norma del secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 29.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tale modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso, che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino alla concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alle lettere *b*) e *c*) dello art. 17 e le festività infrasettimanali cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista dal contratto, abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 30.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'art. 47 sull'indennità di licenziamento e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 31.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 per cento e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 per cento.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 per cento quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 32.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese per il trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 31 punto *d*). In aggiunta gli deve essere corrisposta se celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 47 della presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 33.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottopone il lavoratore a visita medica al momento della assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese tra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e a carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

4) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 34.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 35 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 35 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 35 è elevata come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il nor-

male orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia ed infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.) il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 36.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e succesive disposizioni.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste da predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 35 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 37.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 38.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 39.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permeso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro: in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 40.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata, può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli 43, 44 e 45.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento: in tale caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 41.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 42.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo, che per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 43.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 9 parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;
3) ammonizione scritta;
4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto nel punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 44.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 40 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale oppure, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 45.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d)* dell'art. 44, semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f)* dell'art. 44, semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione, sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f)* dell'art. 44 qualora vi sia dolo.

Art. 46.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 45, o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 47.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 45, l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

a) giorni 6 (48 ore), per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal 1° gennaio 1947 e sono calcolate in base all'intera retribuzione composta della paga base di fatto, della

indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento, dell'eventuale indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, calcolata secondo le norme previste all'art. 7 — Parte Comune — e dell'eventuale indennità per lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, calcolata secondo le norme previste dall'art. 9 dell'allegato accordo per le suddette lavorazioni.

Nell'indennità di licenziamento, si terrà conto anche della gratifica natalizia, maggiorando i sopra elencati elementi della retribuzione dell'8 %.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata dal lavoratore anteriormente al 1° gennaio 1947, al numero di giorni di indennità di licenziamento spettantigli in applicazione del precedente contratto nazionale 6 marzo 1940, si aggiungono due giorni per ogni anno intero di anzianità ininterrotta e l'indennità è calcolata sulla intera retribuzione come indicato al precedente comma.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Chiarimento a verbale

La norma di cui al comma terzo, circa la data di applicazione delle nuove misure dell'indennità di licenziamento (1° gennaio 1947) deve essere interpretata nel senso che da tale data in poi al lavoratore licenziato afferisce la misura relativa alla anzianità ininterrotta considerata dal giorno dell'assunzione.

Art. 48.

INDENNITA IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1° il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2° il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3° il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1° il lavoratore dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 49.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 50.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica; trattenute per risarcimento danni; liquidazione della indennità in caso di morte; certificato di lavoro, restituzione dei documenti di lavoro, lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno; reclami e controversie; Commissioni interne; permessi per cariche sindacali; aspettativa per cariche pubbliche e sindacali; abrogazione dei precedenti contratti - opzione; condizioni di miglior favore; decorrenza e durata.

Tabella A. — OPERAI

Paga minima oraria — misure in vigore dal 10 *novembre* 1958

QUALIFICHE	MILANO (Zona 0)		VARESE (Zona I - sit. extra)		PAVIA (Zona II)		PIACENZA (Zona V)		FORLÌ (Zona VI)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SPECIALIZZATO										
superiore 20 anni	189,60	—	185 —	—	176,80	—	166,90	—	165,10	—
18-20 »	184,40	—	179,80	—	171,40	—	162,10	—	160,50	—
16-18 »	163,30	—	159,10	—	151,70	—	143,50	—	142,10	—
QUALIFICATO - donna di 1ª										
superiore 20 anni	170,30	143,10	166.10	139,60	158,30	133,10	148,90	125,10	147,50	123,60
18-20 »	165,30	119,80	161,20	116,80	153,70	111,30	144,60	104,80	143,10	103,70
16-18 »	145,10	112,80	141,60	110,10	135 —	105 —	127 —	98,70	125,70	97.70
inferiore 16 »	120,10	99,80	117,20	97,30	111,70	92,80	105,10	87,30	103,90	86,40
COMUNI - donna di 2ª										
superiore 20 anni	161,20	135.30	157,30	132 —	149,90	125,90	140,60	118 —	139,20	116,80
18-20 »	150,50	113,40	146,80	110,70	139,90	105,50	131,10	98,90	129,90	98 —
16-18 »	118,80	100,60	115,90	98,20	110,40	93,50	103,50	87,70	102,50	86,80
inferiore 16 »	93,50	87,40	91,30	85,30	86,90	81,30	81,50	76,20	80,60	75,50
MANOVALE - donna di 3ª										
superiore 20 anni	151,20	127 —	147,60	123,90	140,60	118,10	131,30	110,30	130 —	109.20
18-20 »	141,20	106,90	137,80	104,30	131,30	99,50	122,70	92,90	121,40	92 —
16-18 »	111,70	95,50	108,90	93,10	103,80	88,80	96,90	82,90	96 —	82,10
inferiore 16 »	77,60	76,40	75,70	74,60	72,20	71,10	67,40	66,30	66,70	65,70

Tabella B. — OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Paga minima giornaliera (*per* 10 *ore*) — *misure in vigore dal* 10 *novembre* 1958

QUALIFICHE	MILANO (Zona 0)		VARESE (Zona I - sit. extra)		PAVIA (Zona II)		PIACENZA (Zona V)		FORLÌ (Zona VI)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
GRUPPO *A*										
superiore 20 anni	1.706	—	1.665	—	1.587	—	1.502	—	1.486	—
18-20 »	1.660	—	1.618	—	1.543	—	1.459	—	1.445	—
16-18 »	1.470	—	1.432	—	1.365	—	1.292	—	1.279	—
GRUPPO *B*										
superiori 20 anni	1.533	1.288	1.495	1.256	1.425	1.198	1.340	1.126	1.328	1.114
18-20 »	1.488	1.078	1.451	1.051	1.383	1.002	1.301	943	1.288	933
16-18 »	1.306	1.015	1.274	991	1.215	945	1.143	888	1.131	879
inferiori 16 »	1.081	898	1.055	876	1.005	835	946	786	935	778
GRUPPO *C*										
superiori 20 anni	1.451	1.218	1.416	1.056	1.349	1.133	1.265	1.062	1.253	1.051
18-20 »	1.355	1.021	1.321	996	1.259	950	1.180	943	1.169	882
16-18 »	1.069	905	1.043	884	994	842	932	789	923	781
inferiori 16 »	842	787	822	768	782	732	734	686	725	680
GRUPPO *D*										
superiori 20 anni	1.361	1.143	1.328	1.115	1.265	1.063	1.182	993	1.170	983
18-20 »	1.271	962	1.240	939	1.182	896	1.104	836	1.093	828
16-18 »	1.005	860	980	838	934	799	872	746	864	739
inferiori 16 »	698	688	681	671	650	640	607	597	600	591

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo:

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere per analogia equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b)*.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'art. 1 comporti:

per il punto *a)* una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b)* un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

La individuazione degli appartenenti alle qualifiche speciali di 1° e 2° grado sarà effettuata aziendalmente fra le parti interessate.

Tuttavia si concorda che gli analisti che eseguano analisi complesse, quali: titolazioni di soluzioni titolate, determinazioni ossidimetriche dei metalli e dei solventi, analisi complete delle materie prime di lavorazione ed accessori, e quelle altre eventuali analisi che per analogia possano essere ragguagliate a queste ultime, vengono classificati nel 2° grado delle qualifiche speciali.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21, 22, 24.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 34.

All'operaio che sia o venga passato alla qualifica in questione prima del raggiungimento del decimo, quindicesimo o ventiduesimo anno di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o terzo premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decimo, quindicesimo o ventiduesimo anno di continuato servizio, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato articolo 24 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma ed alle successive norme transitorie assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norme transitorie all'art. 5.

1) Al lavoratore nei cui confronti — all'atto del passaggio alle ex categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud — sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, e riconosciuta convenzionalmente una anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 34.

2) La norma transitoria all'art. 24 della collegata regolamentazione per gli operai troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, anche nei confronti del lavoratore passato alla qualifica speciale prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale all'art. 5.

Le parti stipulanti si dànno atto che la disposizione dell'art. 5 è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 24 del contratto operai, per cui il diritto al premio di anzianità si concreta solo alla scadenza dell'intero termine e non è frazionabile in rapporto a minori anzianità di servizio.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tenere conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le quattordici seguenti festività:

1) Capo d'anno;
2) Epifania (6 gennaio);

3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) Natale (25 dicembre);
11) S. Stefano (26 dicembre);
12) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
13) il giorno di Pasqua;
14) il lunedì dopo Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica, o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 17) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'articolo 17) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'Azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire altre festività oltre le quattordici sopra elencate od in luogo di taluna di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui allo art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità: comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operaia, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle festività infrasettimanali e nazionali. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la prima ora 25 %, ore successive 35 %;
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50 %;
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50 %;
4) lavoro effettuato in turni avvicendati - turni diurni 4 %; turni notturni 25 %;
5) lavoro straordinario festivo 70 %;
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) prima ora 60 %; ore successive 75 %.

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo, sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 17 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista dal punto 4) del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita, contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Il minimo mensile, afferente a ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale, è riportato nell'allegata tabella, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 15.

COMPENSO SPECIALE

Fermo restando quanto previsto agli articoli 10 e 14 della parte prima, per quanto attiene all'orario di lavoro e alla disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato, al lavoratore avente la qualifica speciale sarà corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente compiuto oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, una quota oraria (1/180) del minimo tabellare mensile e della indennità di contingenza.

Al lavoratore, al quale è consentita in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dello orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, le quote orarie verranno corrisposte per le ore di effettiva prestazione oltre le 48 settimanali e fino alle 60 e commisurate ad 1/270 del minimo tabellare mensile e della indennità di contingenza per un massimo di sei quote orarie risultanti dal calcolo anzidetto.

Nel caso di effettuazione di orari difformi nelle varie settimane, verrà considerato, agli effetti del presente articolo, l'orario medio settimanale prestato nel ciclo di variazioni dell'orario stesso.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5 %, da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 %. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5 % o frazione, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 % del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli eventuali già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari mensili la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dello anno precedente con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne la variazione dell'indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento del lavoratore, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Norme transitorie:

1) Al lavoratore attualmente in servizio per il quale è ricorso il diritto all'appartenenza alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud) è riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1° gennaio 1937.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

2) Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14-6-1952 e successivamente aumentate.

GRADO - ETÀ	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1° Grado:						
superiori 21 anni	1.740	1.480	1.695	1.450	1.650	1.410
inferiori 21 anni	1.485	1.235	1.440	1.210	1.420	1.195
2° Grado:						
superiori 21 anni	1.170	1.010	1.145	985	1.120	960
20-21 anni	1.085	925	1.065	905	1.045	890
19-20 anni	1.080	915	1.060	900	1.040	885
18-19 anni	960	775	940	755	925	740
17-18 anni	910	735	885	720	875	705
inferiori 17 anni	760	650	745	635	730	625

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità. Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

3) Alla data di entrata in vigore del presente contratto le Aziende assegneranno ai singoli lavoratori le quote, di cui alla precedente norma transitoria n. 2, loro spettanti e ricalcoleranno gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952, in base al comma 5° dell'art. 16, sui minimi tabellari di cui alle tabelle allegate e sull'indennità di contingenza valevole al 31 dicembre 1957.

La somma di quanto sopra verrà tradotta nella corrispondente percentuale.

Art. 17.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'Azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 20.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato alla presente regolamentazione di cui è parte integrante.

Art. 21.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 22.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 26.

Art. 23.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina. Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dall'art. 2 della legge 10 giugno 1940 n. 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi).

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 26.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla II classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1° e 2° dell'art. 13 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35 % e dopo il secondo mese nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi

costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 27.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 26.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 28.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 29 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 29 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1° conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2° conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3° conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi due mesi e alla metà di essa per gli altri quattro successivi, nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei, nel terzo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essa per i successivi otto.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizioni delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 29, una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione della anzianità nè il diritto alla retribuzione.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modifiche.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali provvidenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 29 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre chè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza o puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 33.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1° Grado	2° Grado
Fino a 5 anni compiuti	Mesi 1	Mezzo mese
Oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 10 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti accordi interconferderali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 34.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 45 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni

di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione della indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dall'art. 47 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiundola al computo dell'indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatto moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30 : 25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa), deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), all'indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, secondo le norme previste all'art. 7 - Parte Comune — e all'indennità per lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, secondo le norme previste dall'articolo 9 dell'allegato accordo per le suddette lavorazioni, anche tutti gli elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della tredicesima mensilità maggiorando i sopra elencati elementi della retribuzione nella misura forfettaria dell'8%.

Norma transitoria all'art. 34.

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il Nord — al 1° gennaio 1945.

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura dell'indennità di licenziamento di cui al contratto collettivo 6 marzo 1940, all'art. 25, è aumentata di due giorni per ogni anno intero di servizio prestato nella mansione che gli ha dato poi diritto al passaggio nelle ex categorie speciali.

Al lavoratore di cui al comma precedente nei cui confronti all'atto della attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro ferma restando la liquidazione della indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuta per il periodo di cui al comma precedente, una integrazione pari a due giorni per ogni anno di servizio.

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 34 della presente regolamentazione:

il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 36.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro;
lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

Paga minima mensile — Misure in vigore al 10 *novembre* 1958

	MILANO (Zona 0)		VARESE (Zona I - sit. extra)		PAVIA (Zona II)		PIACENZA (Zona V)		FORLÌ (Zona VI)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1° GRADO										
superiori 21 anni	55.100	47.400	53.750	46.250	51.200	44.050	47.850	41.150	47.350	40.750
inferiori 21 »	48.700	41.100	47.500	40.050	45.250	38.200	42.300	35.700	41.850	35.350
2° GRADO										
superiori 21 anni	41.850	36.050	40.900	35.100	39.000	33.500	36.350	31.250	36.000	30.950
20-21 »	39.700	34.200	38.750	33.300	36.950	31.800	34.500	29.650	34.150	29.350
19-20 »	38.650	30.500	37.700	29.700	35.950	28.400	33.550	26.450	33.200	26.200
18-19 »	35.800	28.450	34.850	27.700	33.250	26.350	31.050	24.600	30.750	24.400

PARTE III.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1° la data di assunzione;

2° la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3° il trattamento economico iniziale;

4° la durata dell'eventuale periodo di prova;

5° il luogo di lavoro;

6° tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1° la carta d'identità od altro documento equipollente;

2° il libretto di lavoro;

3° le tessere e il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' facoltà dell'azienda il richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi ed a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività;

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda e di terza categoria. In tutti gli altri casi la azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sottoindicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª categoria - Tecnici, amministrativi.

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª categoria - Tecnici, amministrativi.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª categoria - Tecnici, amministrativi.

Gruppo A): appartengono al gruppo *A*) gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo B): appartengono al gruppo *B*) gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato ed il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc., non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.*

In tale caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto *ex novo* con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che abbia conseguito o consegua il passaggio in questione prima del raggiungimento del decimo, quindicesimo o ventiduesimo anno di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del

primo, del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento del decimo, quindicesimo, ventiduesimo anno di anzianità, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto *ex novo* con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio e sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, la anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli articoli 22 e 29 della relativa e collegata regolamentazione.

Le norme relative al premio di anzianità di cui agli ultimi tre comma del precedente punto *A*) trovano applicazione, in quanto applicabili, anche nel caso di lavoratori passati dalla qualifica speciale a quella impiegatizia.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità, l'importo in cifra di quelli maturati nella qualifica speciale, ai sensi dell'art. 16 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici, e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'art. 15 della presente regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile, agli effetti della attribuzione della aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 38, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Norma transitoria all'art. 7.

La norma transitoria all'art. 24 della collegata regolamentazione per gli operai troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, anche nei confronti del lavoratore passato alla categoria impiegatizia da quella operaia o dalle qualifiche speciali prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Chiarimento a verbale.

Per gli impiegati, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non si è inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, (Regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopracitato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale

quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni e con la qualifica di prima categoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

Nei casi in cui disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le 14 seguenti festività:

1° Capo d'Anno;
2° Epifania (6 gennaio);
3° S. Giuseppe (19 marzo);
4° Ascensione:
5° Corpus Domini;
6° SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7° Assunzione (15 agosto);
8° Ognissanti (1° novembre);
9° Immacolata Concezione (8 dicembre);
10° S. Natale (25 dicembre);
11° S. Stefano (26 dicembre);
12° il giorno del Santo Patrono del luogo ove risiede lo stabilimento;
13° il giorno di Pasqua;
14° il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora talune delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà alla azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività, oltre le 14 sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate alla lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 10, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità: comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora . . . . 25 %
   per le ore successive . . . . 35 %
2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 50 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 25 %

5) lavoro straordinario festivo . . . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
per la prima ora . 60 %
per le ore successive . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 9 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 per cento.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1° stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2° eventuali indennità di carovita, indennità di contingenza, terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo, afferente a ciascuna categoria di impiegati, è riportato nelle allegate tabelle, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

E' ammesso che i laureati ed i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7 % sullo stipendio minimo della categoria cui sono stati assegnati.

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si corrisponde lo stesso stipendio contrattuale minimo previsto per la pari categoria uomini.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5 % da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria o gruppo di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima del 70 %. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di categoria o gruppo, l'impiegato manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria o gruppo di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 %, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente. Lo stesso criterio sarà seguito in caso di passaggio dalle qualifiche speciali alla categoria impiegatizia.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5 % o frazione, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 % del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria o gruppo sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari di stipendio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati, verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare della categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'impiegato, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare della categoria o gruppo di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel nuovo luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione degli aumenti biennali.

Norme transitorie.

1° - Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo inter-

confederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

CATEGORIE - ETÀ	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª Categoria	2.680	2.680	2.600	2.600	2.525	2.525
2ª Categoria:						
superiori 21 anni	1.855	1.570	1.805	1.545	1.750	1.495
inferiori 21 anni	1.555	1.320	1.510	1.280	1.485	1.260
3ª Categoria *A*:						
superiori 21 anni	1.215	1.050	1.185	1.020	1.160	1.000
19-21 anni	1.135	960	1.100	935	1.080	925
18-19 anni	985	810	965	790	950	775
17-18 anni	875	740	850	720	835	710
inferiori 17 anni	790	670	765	655	750	640
3ª Categoria *B*:						
superiori 21 anni	935	810	910	790	890	775
19-21 anni	870	740	850	725	835	715
18-19 anni	765	620	750	605	735	590
17-18 anni	670	570	650	555	640	545
inferiori a 17 anni	610	520	595	510	585	500

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita alla categoria o al gruppo cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità. Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

2° - Alla data di entrata in vigore del presente contratto le Aziende assegneranno ai singoli lavoratori le quote, di cui alla precedente norma transitoria n. 1, loro spettanti e ricalcoleranno gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952, in base al comma quinto dell'art. 15, sui minimi tabellari di cui alle tabelle allegate e sull'indennità di contingenza valevole al 31 dicembre 1957. La somma di quanto sopra verrà tradotta nella corrispondente percentuale.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1° e 2° dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato al presente contratto di cui è parte integrante.

Art. 20.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti Km. 5 ed oltre, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vinco-

late a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata ad una busta o prospetto equivalente, contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo però, deve essere computato, agli effetti dell'anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

PERMESSI

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni 15, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le

nnità, competentigli a norma delle vigenti dispo-
ıni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso
non ricorre il diritto alla relativa indennità so-
ıtiva.
ɜr l'impiegato non in prova il servizio militare è
putato quale anzianità utile agli effetti della pre-
e regolamentazione.
ɜrminato il servizio militare, l'impiegato deve pre-
arsi all'azienda nel termine di giorni trenta per
endere servizio: in difetto, salvo il caso di impe-
ento per comprovati motivi di forza maggiore,
considerato dimissionario.
ı caso di richiamo alle armi a favore dell'impiegato
continuato, nella misura dovuta a norma di leg-
sino alla fine del richiamo, il versamento dei con-
ıti relativi alla assicurazione obbligatoria per in-
lità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza
ıutive od integrative di essa.
l momento del richiamo alle armi, ove non si tratti
ıchiamo per esigenze militari di carattere eccezio-
o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta
ɾrispondere all'impiegato e per un periodo non in-
ɔre a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata
sua retribuzione di fatto.
› norme stabilite con il presente articolo si inten-
› completate con quelle previste dalle leggi che vi-
› per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.

TRASFERTA

ll'impiegato in missione per servizio, l'azienda è
ta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per
ıaggio con i normali mezzi di trasporto (per viag-
ın ferrovia si riconosce il diritto alla seconda
se);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio
ıei limiti della normalità — quando la durata del
ızio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive ne-
arie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione
naliera di cui ai punti 1° e 2° dell'art. 13, se la
ıone dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

ɛ la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui
a viene calcolata moltiplicando il 50 % della re-
ızione giornaliera per il numero dei giorni di mis-
e.

ı trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'even-
e compenso per anticipazioni e impreviste protra-
ı di orario richieste dalla missione.

ıttavia, qualora il datore di lavoro richieda espli-
nente all'impiegato delle prestazioni di lavoro ef-
ıvo oltre la durata dell'orario normale giornaliero,
prestazioni devono essere remunerate come stra-
nario.

ɜl caso in cui l'impiegato venga inviato in missione
so altra sede di lavoro o in altre località, per in-
ɜhi che richiedano la sua permanenza fuori della
ıale residenza per periodi superiori ad un mese,
lennità di cui al punto *d*), viene corrisposta, dopo
ımo mese, nella misura del 35 % e, dopo il secon-
nese, nella misura del 20 %.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che lo impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla seconda classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con la azienda.

E' anche dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, la indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Chiarimento a verbale

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1° conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2° conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3° conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi ed alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri otto mesi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità del licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è quello previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Tuttavia l'impiegata, all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza, potrà optare tra il trattamento di legge o quello consistente nella conservazione del posto per un periodo di mesi otto, di cui i primi quattro con la corresponsione dell'intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto la indennità da essa percepita ai sensi dello accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali provvidenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori improntaranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1° osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2° dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3° conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda; nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque previsti dall'art. 2125 del Codice Civile;

4° avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 9 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1° richiamo verbale;
2° ammonizione scritta;
3° sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;
4° licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dello interessato.

Art. 35.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 33 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1° *con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 35, semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti; o comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 35 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'adempimento agli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 35.

2° *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 5 e fino a 10 anni . .	Mesi 3	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo
Oltre i 10 anni	Mesi 4	Mesi 3	Mesi 2

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmene non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 38.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personæ* per i quali varrà la norma dell'art. 14 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, all'indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, secondo le norme previste all'art. 7 - Parte Comune, e all'indennità per lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, secondo le norme previste all'art. 9 dell'allegato accordo per le suddette lavorazioni, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della tredicesima mensilità, maggiorando i sopra elencati elementi della retribuzione nella misura forfettaria dell'8 %.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 40 della presente regolamentazione.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 38 della presente regolamentazione:

il 50 % quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 40.

PREVIDENZA

Circa la « *previdenza impiegati industria* » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituisce titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare .

Nelle occasioni suddette all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione dell'indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

TABELLA IMPIEGATI

Stipendio minimo mensile - Misure in vigore dal 10 novembre 1958

	MILANO (Zona 0)		VARESE (Zona I - sit. extra)		PAVIA (Zona II)		PIAÇENZA (Zona V)		FORLÌ (Zona VI)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª CATEGORIA										
superiori 21 anni	75.350	75.350	73:500	73.500	70.050	70.050	67.050	67.050	65.750	65.750
2ª CATEGORIA										
superiori 21 »	56.800	48.800	55.400	47.600	52.800	45.350	50.100	43.050	49.300	42.400
inferiori 21 »	49.250	41.950	48.100	41.000	45.800	39.100	43.450	37.050	42.800	36.450
3ª CATEGORIA *A*										
superiori 21 anni	42.300	36.350	41.250	35.500	39.350	33.850	37.050	31.850	36.550	31.450
20-21 »	40.600	34.300	39.650	33.400	37.800	31.950	35.650	30.000	35.100	29.650
19-20 »	39.050	30.850	38.050	30.100	36.250	28.750	34.200	27.100	33.800	26.750
18-19 »	35.850	28.600	34.950	27.800	33.300	26.500	31.400	25.050	31.000	24.650
17-18 »	30.850	26.200	30.150	25.600	28.750	24.350	27.100	22.950	26.750	22.650
16-17 »	28.650	24.350	27.900	23.800	26.650	22.650	25.100	21.350	24.700	21.050
inferiori 16 »	23.600	21.800	23.050	21.200	21.950	20.250	20.700	19.050	20.450	18.800
3ª CATEGORIA *B*										
superiori 21 anni	35.850	30.850	34.950	30.150	33.300	28.700	31.350	27.050	30.900	26.650
20-21	34.250	29.450	33.350	28.750	31.850	27.400	29.950	25.800	29.500	25.450
19-20 »	33.200	27.600	32.450	26.950	30.900	25.650	29.100	24.150	28.700	23.800
18-19 »	31.100	24.350	30.400	23.800	28.950	22.650	27.300	21.350	26.900	21.000
17-18 »	26.250	22.200	25.650	21.700	24.450	20.650	23.050	19.500	22.650	19.150
16-17 »	24.700	21.050	24.150	20.550	23.050	19.600	21.750	18.500	21.350	18.250
inferiori 16 »	19.800	18.500	19.250	18.050	18.400	17.150	17.300	16.200	17.050	15.900

PARTE IV.

PARTE COMUNE
ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) ISTITUTI INERENTI AL TRATTAMENTO DEL SINGOLO LAVORATORE.

Art. 1.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 3.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 del Codice civile).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 5.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore stesso una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6.

ASSENZE

Le assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti; le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di cui sopra entro il limite massimo di mesi sei — salvo quanto previsto all'art. 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, per l'ulteriore prolungamento dell'astensione obbligatoria dal lavoro — protraibile a mesi otto per le lavoratrici adibite a mansioni per le quali siano corrisposte le indennità previste per le lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose. Per le impiegate le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di cui sopra entro il limite massimo di mesi otto.

Ai particolari effetti dell'indennità di licenziamento si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro.

Art. 7.

LAVORO EFFETTUATO IN TURNI AVVICENDATI

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni (4 % per le ore diurne e 25 % per le ore notturne) saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, della gratifica natalizia e dell'indennità di licenziamento, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Per la gratifica natalizia tale maggiorazione media sarà corrisposta sempre che all'atto della liquidazione della gratifica il lavoratore risulti continuativamente addetto ai turni da almeno due quindicine o quattro settimane.

Per l'indennità di licenziamento tale maggiorazione media sarà corrisposta sempre che il lavoratore sia stato addetto ai turni nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio e la misura sarà ragguagliata proporzionalmente alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore abbia dato nelle lavorazioni di cui si tratta negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio compiuto.

Art. 8.

PREMIO DI PRODUZIONE

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende è istituito un premio di produzione secondo le norme di cui all'apposito allegato al presente contratto di cui è parte integrante.

Il premio viene fissato nella misura massima riferita alla produzione massima consentita dagli impianti in ogni singolo stabilimento (salvo quanto disposto all'articolo 5 delle allegate norme):

del 4 % per il personale operaio maschile;

del 3,50 % per il personale operaio femminile;

del 5,50 % per gli impiegati di 3ª cat. *A* e *B* e qualifiche speciali di 2° grado;

del 7 % per gli impiegati di 2ª cat. e qualifiche speciali di 1° grado;

dell'8 % per gli impiegati di 1ª cat.

B) ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE E SINDACALE.

Art. 9.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2, n. 3 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 10.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 11.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 12.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di Categoria, delle Camere del Lavoro, della Unione Provinciale dei Lavoratori e dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 13.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 14.

ABROGAZIONI DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti, per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per la opzione — in relazione ai singoli istituti — fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 15.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 16.

PICCOLE AZIENDE

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori si conviene che, attraverso ac-

cordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni Sindacali Provinciali, si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 17.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la validità di tre anni a decorrere dal 10 novembre 1958 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Art. 18.

NOTE ESPLICATIVE

A. — Ovviamente l'applicazione delle declaratorie previste per la classificazione dei lavoratori — siano essi operai, o aventi qualifica speciale oppure impiegati — non può essere operata declassando dalle assegnazioni di categoria precedentemente effettuate.

B. — Allorchè ricorra la dizione « normale indennità di liquidazione » si deve intendere che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.

C. — Per quanto concerne i controlli personali le parti dichiarano che i controlli del genere nei confronti degli appartenenti alla qualifica speciale, quando necessari, devono essere attuati con le forme più opportune.

D. — Allorchè ricorra la dizione « intera retribuzione » oppure « retribuzione » si deve intendere che vi è compresa la indennità di contingenza.

ALLEGATO 1

NORME PER LE LAVORAZIONI NOCIVE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE.

Art. 1.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le disposizioni ministeriali per la somministrazione del latte, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie della industria del laminato trasparente di viscosa, e agli impiegati ed agli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovraintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività, o particolare gravosità ambientale di lavoro.

Art. 2.

Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle disposizioni del presente accordo vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1° lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità, allorchè nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2° lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3° lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore o di sostanze meno irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi o delle mucose, nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli, di nocività, possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata agli stessi fini degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto sono le seguenti, a partire dal 10 novembre 1958:

1° gruppo L. 23,25 orarie
2° gruppo L. 13,55 orarie
3° gruppo L. 9,70 orarie

Art. 3.

Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli e per gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi idonei e sufficienti.

Art. 4.

Le indennità di cui all'articolo 2 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo articolo 9.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi al 1° gennaio ed al 1° luglio, nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre precedente il minimo per il manovale comune, aumentato dell'indennità di contingenza, da calcolarsi sulla media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni e Foggia.

Art. 5.

Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti o per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali l'indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione della indennità.

Art. 6.

Le indennità di cui all'articolo 2 devono essere corrisposte anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque le indennità devono essere corrisposte solo per le ore di effettiva permanenza nel reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo dell'indennità.

Art. 7.

L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati tra le Associazioni Nazionali di Categoria sono riportati negli allegati accordi integrativi.

In caso di controversia sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione di una speciale Commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, le aziende hanno la facoltà di forfetizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 8.

Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici, anche collettivi, sia stato già tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, oggetto delle presenti norme, le parti o le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente accordo, effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 9.

In relazione al precedente art. 4, è stabilito quanto segue:

a) *Ferie*. — Per i lavoratori che al momento dell'invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente accordo, la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) *Festività infrasettimanali e nazionali*. — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) *Gratifica natalizia o tredicesima mensilità*. — Agli effetti di tali istituti la indennità competente a norma del presente accordo sarà calcolata nella retribuzione, ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alle indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8 per cento sulla indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) *Indennità di licenziamento*. — Per il lavoratore normalmente addetto alle lavorazioni di cui ai precedenti articoli, la relativa indennità sarà calcolata nella indennità di licenziamento ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nelle lavorazioni di cui si tratta negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

e) Per i lavoratori fruenti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'art. 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il 1° gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

Art. 10.

Per i lavoratori ausiliari di cui all'art. 6 (operanti saltuariamente negli ambienti nocivi) le indennità da computarsi per ogni giorno di ferie e di festività infrasettimanali e nazionali, s'intendono ragguagliate alla durata media di presenza calcolata ai sensi del predetto articolo.

Art. 11.

Il presente allegato è parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ACCORDO INTEGRATIVO

In relazione all'art. 7 delle Norme per le lavorazioni nocive o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose, i lavoratori vengono incasellati come segue:

1° *Gruppo*:

Addetti ai baratti.

Piombisti.

2° *Gruppo*:

Addetti allo scarico a mano del solfuro e di altre sostanze nocive (ipoclorito, acido solforico e simili) per le ore intere effettivamente prestate in tale lavoro.

Addetti alla filtrazione viscosa (cantina viscosa).

Addetti alla filatura (dal bagno di coagulo all'essiccatoio).

Addetti ai bagni di filatura.

Addetti al reparto lavorazione impermeabili di cellofan.

3° *Gruppo*:

Addetti allo scarico delle presse di bagnatura in quanto eseguito a mano.

Addetti alla soluzione soda fusa e travaso manuale soda liquida da fusti.

Addetti al lavaggio manuale tele.

Addetti ai mescolatori.

ALLEGATO 2

NORME PER IL PREMIO DI PRODUZIONE

Nel concorde intendimento che il premio di produzione interessi i lavoratori ad una maggiore e migliore produzione si conviene quanto segue in applicazione dell'art. 8, parte comune, del Contratto collettivo nazionale di lavoro 10 novembre 1958.

Art. 1.

A tutti i lavoratori verrà corrisposto un premio calcolato in percentuale sui minimi di paga contrattuale di cui alle tabelle salariali e stipendiali, da liquidarsi mensilmente in rapporto alle ore di lavoro effettivamente prestate da ogni singolo lavoratore.

Art. 2.

Il premio viene fissato nelle seguenti misure massime (salvo quanto disposto dall'art. 5) riferita alla produzione massima consentita dagli impianti in ogni singolo stabilimento:

del 4,00% per il personale operaio maschile;

del 3,50% per il personale operaio femminile;

del 5,50% per gli impiegati di 3ª cat. A e B e qualifiche speciali di 2° grado;

del 7,00% per gli impiegati di 2ª cat. e qualifiche speciali di 1° grado;

dell'8,00% per gli impiegati di 1ª cat.

Tale misura sarà proporzionalmente ridotta in relazione alla produzione effettivamente realizzata mensilmente e precisamente si conviene che qualora la produzione venga ridotta fra il 25 e il 50% della massima capacità produttiva degli impianti il premio verrà ridotto del 50%.

Per produzioni effettive comprese fra lo 0 e il 25% della suddetta massima capacità produttiva degli impianti il premio si annulla.

Art. 3.

La produzione massima consentita dagli impianti di ogni singolo stabilimento nonchè la produzione effettiva vengono determinate in peso alla uscita delle macchine di filatura.

In caso di installazione di nuovi impianti o di modifica di impianti esistenti o di processi tecnologici, la massima capacità produttiva sarà stabilita in base alla nuova situazione determinata da dette installazioni o modifiche, mediante accordi fra le parti.

Art. 4.

Le percentuali del premio da applicare sui minimi contrattuali dei lavoratori addetti alle Sedi Centrali saranno calcolate sul rapporto tra la somma delle produzioni effettive rispetto alla somma delle produzioni massime consentite dagli impianti di tutti gli stabilimenti della Società, per lavoratori classificati in identiche categorie sindacali.

Quelle dei lavoratori addetti ai laboratori sperimentali saranno le stesse stabilite negli stabilimenti ove detti laboratori hanno la loro sede.

Art. 5.

Il premio di cui all'art. 1, nella percentuale risultante dall'applicazione dell'art. 2, verrà corrisposto nella misura di:

100% agli operai appartenenti al 1° gruppo

80% agli operai appartenenti al 2° gruppo

70% agli operai appartenenti al 3° gruppo

A) *appartengono al 1° gruppo gli operai*:

a) addetti alla preparazione viscosa (alcali cellulosa, soda e recupero soda, solfuro, maturazione e filtrazione viscosa);

b) addetti alla filatura;

c) addetti ai reparti di finitura (rismatura, prima bobinatura e cernita) non lavoranti a cottimo od a premio;

d) operai specializzati, qualificati e comuni delle officine di manutenzione;

e) operai specializzati, qualificati e comuni addetti ai servizi centrali (aria, acqua, freddo, vapore, energia);

f) addetti ai laboratori chimici di fabbrica.

Dai punti *a*), *b*), *c*) sono esclusi i manovali nonchè gli operai ed operaie addetti alle operazioni di pulizia.

B) *appartengono al 2° gruppo gli operai*:

a) operai dei punti *a*), *b*), *c*) (manovali e donne addette alla pulizia) non compresi nel 1° gruppo;

b) manovali, apprendisti e garzoni non compresi nei punti *d*) ed *e*) del 1° gruppo;

c) addetti ai laboratori sperimentali (laboratori centrali) chimici e tessili, ivi compresi gli addetti agli impianti sperimentali e di prodotti accessori (preparazione tele e recupero soda, produzione idrogeno, ossigeno, ecc.);

d) addetti ai magazzeni prodotti e materiali e scorte;

e) addetti alla preparazione e riparazione tele da filtrazione;

f) addetti ai servizi edili (muratori, carpentieri, isolazionisti, catramisti, ecc. e relativi aiuti e garzoni);

g) addetti alle rilavorazioni dei prodotti finiti (confezioni, stampe, ecc.).

Operai di reparti di rilavorazione lavoranti a cottimo od a premio.

Per la maestranza addetta ai reparti di rilavorazione del prodotto finito (confezioni, stampa, ecc.) lavorante a cottimo fisso o variabile, il premio di produzione, nella misura dell'80% della percentuale massima, sarà riferito ai minimi contrattuali di paga base.

C) *appartengono al 3° gruppo gli operai*:

a) addetti ai servizi generali ed ai trasporti, personale di sorveglianza in genere, fattorini, pompieri, addetti alle mense, spacci, asili nido, infermeria, giardinieri, addetti all'ENAL, addetti alla pulizia spogliatoi, bagni, docce, addetti alle abitazioni, ecc.

b) personale operaio non contemplato nei punti precedenti.

Per gli impiegati e le categorie speciali la misura differenziata del suddetto premio viene fissata dalla seguente tabella:

1° *gruppo*	*Tecnici*	*Amministrativi*
Impiegati di 3ª cat. (*A* e *B*) e qualifiche speciali di 2° grado	65%	60%

	Tecnici	*Amministrativi*
2° *gruppo*		
Impiegati di 2ª cat. e qualifiche speciali di 1° grado	60%	55%
3° *gruppo*		
Impiegati di 1ª categoria	42%	40%

Art. 6.

Eventuali trasferimenti di quote di contingenza sui minimi contrattuali di paga e stipendio non saranno considerati ai fini dell'applicazione del premio.

Il premio di produzione non assorbe alcun premio nè assegno corrisposto, nè gli aumenti di merito, nè altre eccedenze sui minimi contrattuali sotto qualsiasi titolo concessi.

Art. 7.

Verrà considerato il premio di produzione ai soli fini ferie.

Ai lavoratori aventi 12 mesi compiuti di anzianità verrà corrisposto a titolo di complemento della gratifica natalizia o della 13ª mensilità, una somma pari al 6,5% del minimo contrattuale per le ore normali effettuate nel mese di dicembre, tenendo conto degli scomputi per i vari gruppi giusti quanto stabilito all'art. 5; ai lavoratori che non abbiano compiuto i 12 mesi competono i relativi dodicesimi per il servizio prestato.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di tale complemento; in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la base di valutazione sarà determinata dalla media delle ore effettuate nell'ultimo mese di paga.

Art. 8.

L'applicazione del premio di produzione nell'ambito dello stabilimento sarà controllata dalla C.I. la quale potrà avvalersi dell'ausilio di tecnici dello stabilimento stesso.

Art. 9.

La determinazione della capacità produttiva massima degli impianti verrà stabilita dai tecnici della Direzione e dai rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito dello stabilimento.

Art. 10.

Le presenti norme sono allegate e fanno parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro 10 novembre 1958 di cui ne seguiranno le sorti.

Visti il contratto, le tabelle e gli allegati 1 e 2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151326) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.